Gemeente Coevorden

GEMEENTEBLAD

Officiële uitgave van gemeente Coevorden.

Nr. 88804

4 juli

2016

Beleidsregel Bewust belonen.

Burgemeester en wethouders van de gemeente Coevorden en de werkgeverscommissie van de gemeente Coevorden;

gelezen het college voorstel d.d. 29 februari 2016 van de afdeling Bedrijfsvoering, team Advies en Middelen;

overwegende, dat het gewenst is het bestaande uitvoeringsbeleid zoals vastgelegd in de notitie "bewust belonen" vast te stellen als uitvoeringsbeleid op grond van het nieuwe hoofdstuk 3 van de CAR;

mede gelet op de bereikte overeenstemming met de commissie voor Georganiseerd
Overleg d.d. 4 oktober 2012 en 3 februari 2016;

gelet op het bepaalde in de artikelen 107 e en 160 Gemeentewet, artikel 4:81 lid 1 Algemene wet bestuursrecht en het beloningshoofdstuk 3 van de CAR;

besluiten:

Vast te stellen de beleidsregel "bewust belonen" zoals opgenomen in de bij dit besluit behorende bijlage.

Aldus vastgesteld in vergadering d.d. 29 maart 2016 van het college van burgemeester en wethouders van de gemeente Coevorden.
de secretaris de burgemeester
M.N.J. Broers B.J. Bouwmeester
Aldus vastgesteld in vergadering d.d. 7 april 2016 van de werkgeverscommissie van de gemeente Coevorden.
De Voorzitter
J. Slomp

Gemeente Coevorden

Bijlage Bewust belonen

Bewust belonen
Gemeente Coevorden

2012 en verder..

Afdeling Bedrijfsvoering & Ondersteuning
Team Personeel & Organisatie

November 2012/gewijzigd 29 maart 2016

Inleiding

Het MT heeft besloten het bestaande beloningsbeleid te herzien en te vernieuwen. Redenen hiervoor zijn dat het bestaande "Beloningsreglement gemeente Coevorden" (2000) onvoldoende aansluit bij de wensen van de organisatie en de verbinding met het beoordelingsreglement is achterhaald door de komst van de (vernieuwde) HR-gesprekscyclus.

Om een breed draagvlak voor het nieuwe beloningsbeleid te creëren is gestart met een workshop "belonen". De deelnemersgroep van deze workshop was samengesteld uit vertegenwoordigers van het MT, de teamleiders, de OR en P&O. Als basis voor de workshop zijn in het MT vooraf de uitgangspunten, randvoorwaarden voor het nieuwe beloningsbeleid bepaald.

Vanuit hun rol als "klankbord" hebben de deelnemers aan de workshop de bestaande beloningsmogelijkheden getoetst aan de uitgangspunten en randvoorwaarden en daarna ondergebracht in de categorie "passend en voldoet", "passend, maar uitwerking nodig" of "niet passend". De algemene conclusie van de deelnemers was dat vrijwel alle bestaande beloningsmogelijkheden vernieuwd of aangepast moesten worden. Daarnaast hebben de deelnemers een aantal aanbevelingen gedaan voor de uitwerking van het nieuwe beloningsbeleid.

In deze notitie "Bewust belonen gemeente Coevorden - *2012 en verder*" is op basis van de geformuleerde uitgangspunten, randvoorwaarden en de uitkomsten van de workshop belonen, het nieuwe beloningsbeleid uitgewerkt.

1) Uitgangspunten en randvoorwaarden

Het beloningsbeleid is gebaseerd op uitgangspunten die zijn afgeleid van de Bedrijfs- en Besturingsfilosofie gemeente Coevorden (BBF) uit 2009.

Dit houdt in dat we ons verder willen ontwikkelen tot een moderne en vraaggerichte overheidsorganisatie. Hierbij past een cultuur waarin de kernwaarden integriteit, kwaliteit, collegialiteit en klantgerichtheid de centrale maatstaven zijn. Om dit te bereiken is het van belang de ambities en ontwikkeling van onze medewerkers af te stemmen op de ambitie van onze gemeente. We maken SMART geformuleerde

(werk)afspraken met onze medewerkers en sturen op de voortgang en de resultaten hiervan. Met het uiten van waardering willen we goede resultaten en gewenst gedrag stimuleren en behouden.

Om als organisatie de vereiste kwaliteit te garanderen moeten we betrokken medewerkers blijven binden aan onze gemeente. We willen een aantrekkelijke werkgever zijn door ons op de arbeidsmarkt te onderscheiden door concurrerende arbeidsvoorwaarden en een klimaat waarbinnen onze medewerkers zich kunnen blijven ontwikkelen en voortdurend worden gestimuleerd het beste uit zichzelf te halen.

Deze uitgangspunten leiden tot een beloningsbeleid waarbij de volgende randvoorwaarden van belang zijn:

- Functioneren en beloning medewerker staan in nauwe relatie tot elkaar (zowel in positieve als in negatieve zin);
- Beloning is transparant en rechtvaardig;
- Beloning kan ingezet worden als een ontwikkelinstrument;
- Beloningsinstrumenten zijn voor iedereen toegankelijk;
- Extra waarde voor de organisatie in prestatie en resultaat wordt vertaald naar extra beloning;
- Beloningsbeleid is in lijn met en sluit aan bij de andere personeelinstrumenten zoals de HR-gesprekscyclus;
- Beloningsbeleid past binnen de regels van de CAR-UWO.

Door het belonen van medewerkers op deze manier te benaderen ontstaat een bewust(er) beloningsbeleid dat beter aansluit bij de doelstellingen van onze organisatie.

Context

Ons beloningsbeleid staat niet op zichzelf, maar heeft een nauwe samenhang met andere personeelsinstrumenten, zoals bijvoorbeeld de generieke functiebeschrijving en –waardering, het individuele werkplan van de medewerker (IWP) en de gestructureerde HR-gesprekcyclus.

In het "Generiek functieboek gemeente Coevorden" (2009) zijn de functies die wij binnen onze organisatie hebben, opgenomen. De functies zijn generiek beschreven. Dat houdt in dat functies met gelijksoortige kenmerken zijn samengevoegd in één beschrijving. Met behulp van functiewaardering is het niveau van de functie vastgesteld.

De HR-gesprekcyclus brengt medewerker en management gestructureerd en op vaste momenten in het jaar in gesprek met elkaar. Deze gesprekken zijn gericht op het motiveren en ontwikkelen van de medewerkers, verbindingen te leggen met het bedrijfsresultaat en te sturen op resultaat, zowel in werkzaamheden als ontwikkeling). De HR-gesprekcyclus is beschreven in de notitie "HR-gesprekken gemeente Coevorden" (2011).

Het beloningsbeleid 2012 bestaat uit "inschaling en doorstroom" (de reguliere beloning) en flexibele beloning (extra beloning). Er wordt naast de positieve (extra belonen) beloningsvorm stilgestaan bij de negatieve (sanctie) componenten. In de volgende hoofdstukken zijn deze beloningsvormen verder uitgewerkt.

2) Inschaling en doorstroom

Functiewaardering

De vaste beloningscomponent wordt bepaald door functiewaardering.
Wij gebruiken hiervoor het functiewaarderingssysteem RATO (RAnking TOol).
In dit systeem wordt de zwaarte van een functie uitgedrukt in een indeling in een hoofdgroep met een aantal punten. Deze indeling wordt met behulp van een conversietabel gekoppeld aan een salarisschaal, zijnde de functieschaal.

Aanloopschaal

Medewerkers die bij aanstelling (of functiewijziging) nog niet voldoen aan de functie-eisen (opleiding, ervaring, competenties, prestaties) worden geplaatst in de aanloopschaal. De aanloopschaal is één salarisschaal lager dan de salarisschaal waarin de functie is gewaardeerd (de functieschaal).

Periodieken

Het maximum van een salarisschaal wordt (na verloop van een aantal jaren) in stappen, de zogenaamde periodieken, bereikt. Onder de periodieke beloning verstaan we een jaarlijkse, na afronding van de HR-gesprekcyclus en per 1 april, structurele verhoging van het maandsalaris van de medewerker, in de vorm van de naasthogere periodiek, tot het maximum van de salarisschaal waarin de medewerker is ingedeeld.

2.1 Van aanloopschaal naar functieschaal
Van medewerkers die bij aanstelling in de aanloopschaal zijn ingepast, wordt verwacht dat zij binnen redelijke termijn (in ieder geval binnen twee jaar) de voor de functie vereiste ontwikkeling (opleiding, ervaring enz.) doormaken. Als termijn gaan we uit van een periode van maximaal twee jaar. Tijdens deze periode is de voortgang in de ontwikkeling van de medewerker, naast de reguliere gespreksmomenten van de HR-gesprekcyclus, regelmatig onderwerp van gesprek tussen medewerker en direct leidinggevende.

De direct leidinggevende beoordeelt of de medewerker het vereiste niveau heeft bereikt dat nodig is voor inpassing in de functieschaal. Deze beoordeling moet in het kader van de HR-gesprekcyclus minimaal de uitkomst “normaal/goed” hebben.

2.1.1 Aanloopschaal continueren
Als uit de beoordeling blijkt dat de medewerker (nog) niet het voor de functie vereiste niveau heeft bereikt, kan de direct leidinggevende gemotiveerd besluiten tot continuering van de aanloopschaal met een periode van één jaar.
De direct leidinggevende stelt in deze situatie met de medewerker een verbeterplan op om het functioneren en/of ontwikkeling van de medewerker op het gewenste niveau te brengen. De medewerker wordt wel de volgende periodiek in de aanloopschaal toegekend (zie 2.2.1).

Wordt het functioneren van de medewerker die in de aanloopschaal is ingeschaald gedurende twee achtereenvolgende jaren als “onvoldoende” beoordeeld en heeft het verbetertraject dus onvoldoende resultaat gehad, dan wordt de medewerker (afhankelijk van de aard/oorzaak van het voortdurende onvoldoende functioneren) begeleid naar een andere functie binnen of buiten de organisatie. De medewerker blijft tijdens deze periode in de aanloopschaal en er wordt geen volgende periodiek in deze schaal toegekend.

De direct leidinggevende kan besluiten om tussentijds op een eerder moment een beoordeling op te stellen en tot inpassing in de functieschaal of verlenging van de aanloopschaal over te gaan. Bijvoorbeeld als de medewerker halverwege het jaar in dienst is getreden (tussen twee HR-cycli in).

2.2 Periodieken / periodieke verhoging
Wanneer het om periodieke beloning gaat, houdt bewust belonen in dat de uitkomst van de beoordeling over het functioneren van de medewerker aanleiding moet zijn hem/haar een periodiek toe te kennen. Dit is mogelijk voor de medewerkers die nog niet het maximum van de voor hen geldende salarisschaal hebben bereikt. De beoordeling wordt opgesteld door de direct leidinggevende volgens de regels die zijn vastgesteld voor de HR-gesprekscyclus (Regeling HR gesprekken gemeente Coevorden 2010).

2 .2 .1 P eriodiek e verhoging
Wanneer de jaarlijkse beoordeling resulteert in de uitkomst “normaal/goed”, wordt de medewerker per 1 april, de naasthogere periodiek toegekend.

2.2.2 G een periodieke verhoging
In het geval dat de medewerker op essentiële functiebestanddelen niet op het vereiste niveau functioneert, wordt door de direct leidinggevende met de medewerker een verbeterplan opgesteld met het doel om minimaal een beoordeling “normaal/goed” te bereiken.

Tijdens de beoordelingsperiode worden de in het verbeterplan afgesproken acties in gang gezet. De voortgang van deze afspraken wordt door de medewerker en direct leidinggevende bewaakt, besproken en waar nodig bijgesteld en/of aangescherpt.

Het verbeterplan wordt voorafgaand aan het volgende beoordelingsmoment geëvalueerd door de direct leidinggevende en medewerker. Als blijkt dat het verbetertraject onvoldoende resultaat heeft gehad en de direct leidinggevende het functioneren van de medewerker als “onvoldoende” beoordeelt, wordt de medewerker geen volgende periodiek toegekend.

Is het functioneren van de medewerker twee achtereenvolgende jaren als “onvoldoende” beoordeeld, dan wordt de medewerker (afhankelijk van de aard / oorzaak van het voortdurende onvoldoende functioneren) ontslag verleend danwel begeleid naar een andere functie binnen of buiten de organisatie. De wijze waarop aan een dergelijke traject vorm gegeven wordt is uitgewerkt in de “Notitie verplichte mobiliteit bij disfunctioneren”.

Ook als de medewerker inmiddels het maximum van de salarisschaal heeft bereikt en het functioneren als onvoldoende wordt beoordeeld, wordt met de medewerker een verbeterplan opgesteld.

Een financiële maatregel, bijvoorbeeld in de vorm van een inhouding op het salaris om verbetering van het functioneren te bevorderen is echter niet mogelijk. De CAR-UWO biedt hiertoe alleen de mogelijkheid als er sprake is van het opleggen van een disciplinaire straf.

3) Flexibele beloning

Flexibiliteit is het vermogen tot (snelle) aanpassing aan zich wijzigende omstandigheden. Flexibele beloning houdt dus in dat de beloning niet vast of star is, maar wijzigt met en zich aanpast aan specifieke omstandigheden.
Flexibel belonen houdt onder meer in dat de hoogte van de beloning en de tijd kan variëren, bijvoorbeeld door deze te koppelen aan een door de medewerker geleverde (bijzondere /extra) prestatie /bereikt resultaat. Deze prestatie kan objectief meetbaar zijn, bijvoorbeeld de omvang van de dagelijkse productie, of meer kwalitatief van aard, bijvoorbeeld de bijdrage die de medewerker heeft geleverd aan een voor de organisatie belangrijk project.

Toepassing van flexibele beloningsvormen vraagt van de leidinggevende eenduidigheid en transparante communicatie met de medewerkers. Extra beloningen kunnen worden uitgelegd. Dit betekent overigens niet dat de leidinggevende verantwoording af moet leggen aan de medewerkers voor zijn/haar besluit.

3.1 Extra periodieke verhoging
Heeft de medewerker nog niet het maximum van de voor hem geldende salarisschaal bereikt én is het functioneren van de medewerker in twee achtereenvolgende jaren (langdurig) als "uitstekend" beoordeeld, dan kan hem één extra periodiek in de salarisschaal worden toegekend.
De algemeen directeur beslist hiertoe op voorstel van de afdelingsmanager.

3.2 Periodieke toelage
Medewerkers die langdurig uitstekend functioneren willen we belonen. Hierbij willen we de medewerkers die het maximum van de functieschaal al hebben bereikt niet uitsluiten. Aan medewerkers in deze groep kan een tijdelijke periodieke toelage worden toegekend.

De medewerker die na het bereiken van het maximum van de voor hem geldende functieschaal, twee achtereenvolgende jaren als "uitstekend" is beoordeeld, kan een periodieke toelage worden toegekend. Deze periodieke toelage is 3% van het bruto maandsalaris van de medewerker. De toelage wordt toegekend voor een periode van één jaar en wordt maandelijks uitbetaald. Wordt het functioneren van de medewerker na dit jaar weer als "uitstekend" beoordeeld, dan wordt de duur van de toelage verlengd met één jaar. Wanneer de medewerker het daaropvolgende jaar wederom als "uitstekend" wordt beoordeeld, wordt de periodieke toelage verhoogd naar 6% van het maximumbedrag van de functieschaal van de medewerker. Na een volgende "uitstekende" beoordeling wordt dit percentage verhoogd naar 9%. De toelage is gekoppeld aan het functioneren in een bepaalde functie.
Indien sprake is dat de medewerker een andere functie gaat vervullen, gelden mogelijk andere eisen en is sprake van een andere situatie, waardoor de toegekende periodieke toelage komt te vervallen.

Aandachtspunt bij medewerkers die lange tijd bovenmatig presteren of functioneren is dat in de HR-gesprekken nadrukkelijk wordt stilgestaan bij het aanwezige potentieel, de mogelijkheden voor doorstroom naar een functie op een hoger functieniveau.

3.3 Incidentele waardering
De extra periodieke verhoging (3.1) en de periodieke toelage (3.2) zijn beloningsvormen om <u>langdurig</u> "uitstekend" functioneren van de medewerker te waarderen. Deze beloningsvormen worden toegekend voor de periode van één jaar en worden maandelijks aan de medewerker uitbetaald.

De beloningsmogelijkheden binnen de categorie "incidentele waardering" zijn bedoeld voor de incidentele, bijzondere of extra prestaties van de medewerker. Het gaat hierbij om prestaties die uitgaan boven wat van de medewerker verwacht mag worden binnen de functie. Voorbeelden van bijzondere prestaties of inzet zijn een positieve ontwikkeling van het functioneren, extra inzet gedurende een langere periode of de medewerker heeft een bijzondere bijdrage geleverd aan de kwaliteitsverbetering/ klantgerichtheid/ gewenste cultuur.

3.3.1 Verhoging persoonsgebonden budget
Deze incidentele beloning bestaat uit een verhoging van het persoonsgebonden budget (PB) van de medewerker met € 350,-.1
Het PB is een jaarlijks door de werkgever beschikbaar gesteld bedrag dat voor fiscaal vriendelijke bestedingsdoelen gebruikt kan worden zoals bijvoorbeeld de aanschaf van een fiets, het lidmaatschap van een vakbond, reiskosten of het kopen van verlof. Deze bestedingsdoelen dienen aan te sluiten bij de wet- en regelgeving van de belastingdienst en kunnen dan ook per jaar verschillen.

Gemeente Coevorden

Als de medewerker niet kiest voor het besteden van het PB, wordt het budget automatisch in de maand december uitbetaald. In dat geval worden er wel loonheffing en premies ingehouden. Het is niet mogelijk om het PB te sparen.

3.3.2 Eenmalige waardering - extra of bijzondere prestatie (boter bij de vis)
Deze beloningsvorm is niet gebonden aan de beoordelingsperiode of een vast moment en kan toegekend worden op het moment of nadat de bijzondere/extra prestatie heeft plaatsgevonden. Voorwaarde is wel dat het algemeen functioneren van de medewerker in ieder geval "normaal/goed" is.

Deze eenmalige waardering is "vormvrij", maar budgettair beperkt.
Hierbij kan gedacht worden aan het toekennen van een gratificatie, een cadeaubon of een deelname aan een activiteit of workshop. Voor de toekenning en de hoogte van de waardering zijn de duur van de bijzondere prestatie, de extra inspanning voor de medewerker en het niveau van inspanning in relatie tot het niveau van de functie relevant. Voor de hoogte van de waardering hanteren we de volgende (globale) richtlijnen.

Bedrag	Situatie
Max.€ 75,- netto	Eenmalige kortdurende inspanning of uitstekende prestatie.Waardering in de vorm van een etentje, cadeaubon, bloemen, wijn enz.
€ 225,- netto	Stimuleringswaardering.
€ 450,- netto	Op goede wijze afronden van een project of klus en vervanging van een collega, zonder dat recht bestaat op een vervangingstoelage.
€ 750,- netto	Verrichten van een bijzonder project of een bijzondere klus
€ 1.000,- netto	Wanneer bovenstaande gepaard gaat met een grote tijdsinzet buiten werktijd.

De redenen voor de toekenning worden geregistreerd met als doel de uniformiteit in toekenning bij de afdelingen te bewaken. Deze overalltoets vindt op gezette
tijden in het MT plaats.

Deze beloningsvorm werkt het beste (als kortdurende) motivator als deze direct na afronding van de prestatie wordt toegekend.

4) Bijzondere "beloning"

De in de vorige hoofdstukken beschreven beloningsvormen hebben een directe relatie met het algemeen functioneren of bijzondere of extra prestaties van medewerkers. De in deze paragraaf uitgewerkte "bijzondere beloningsvormen" hebben een directe relatie met de situatie op de arbeidsmarkt en wordt ingezet voor het werven of behouden van medewerkers voor de organisatie.

Arbeidsmarkttoelage
Een arbeidsmarkttoelage kan worden toegekend als blijkt dat er aantoonbare problemen bestaan bij het werven of in dienst houden van voldoende gekwalificeerd personeel voor een bepaalde functie met een specifieke
opdracht. Op voorstel van P&O wordt in het MT bepaald, welke (soort) functies in aanmerking komen.

De algemeen directeur beslist over de feitelijke toekenning aan individuele medewerkers. Hij houdt bij de toekenning van een arbeidsmarkttoelage rekening met de vraag of het functioneren van betrokkene voldoende is om toekenning te rechtvaardigen. Voorwaarde voor toekenning is in ieder geval dat er een bewezen meerwaarde is voor de organisatie.

Op voorstel van de afdelingsmanager bepaalt de algemeen directeur tevens de hoogte en de duur van de toelage of de premie. Het laatste met een maximum van drie jaar te rekenen vanaf de ingangsdatum. De toelage kan eerder aflopen als de arbeidsmarktsituatie waarop de toelage is gebaseerd niet langer bestaat. Bij beëindiging van de arbeidsmarkttoelage vindt geen afbouw plaats.

De hoogte van de maandelijkse toelage of premie bedraagt als regel ten hoogste 10% van het geldende bruto maandsalaris. Een toegekende periodieke toelage wordt meegenomen in de berekeningsgrondslag.

De werkgever kan in een individueel geval aan de toekenning van de arbeidsmarkttoelage voorwaarden verbinden, zoals de duur van de bindingstermijn.
Indien niet (langer) aan de voorwaarden van toekenning van de arbeidsmarkttoelage wordt voldaan kan deze worden beëindigd danwel proportioneel worden terug gevorderd. De algemeen directeur beslist hierover.

P&O toetst periodiek de functies waaraan een arbeidsmarkttoelage is verbonden aan de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt. Als blijkt dat een arbeidsmarktprobleem voor een bepaalde functie niet langer bestaat, adviseert P&O de algemeen directeur deze functie niet langer als aangewezen functie te handhaven.

5) Verkenning alternatieve waarderingsmogelijken

In de vorige hoofdstukken zijn verschillende (vooral geldelijke) beloningsvormen beschreven, maar er zijn ook alternatieve manieren om waardering voor het functioneren en/of de bijzondere prestatie van de medewerker te tonen.
Een verkenning van de mogelijkheden.....

- Opleiding & ontwikkeling
In de HR-gesprekken tussen de medewerker en de direct leidinggevende is ook de (loopbaan) ontwikkeling van de medewerker onderwerp van gesprek. Opleidingen, specifieke opdrachten en stages kunnen een positieve bijdrage leveren aan het functioneren van de medewerker en de verdere ontwikkeling van onze organisatie.

Persoonlijke ontwikkeling is een belangrijke motivatie voor een medewerker om een opleiding/training te volgen. Ook het vergroten van inzetbaarheid en het verbeteren van het functioneren kunnen redenen zijn om cursussen te volgen. Leidinggevenden kunnen medewerkers voor hun extra prestatie belonen door het bieden van faciliteiten voor een training of cursus. Deze hoeft niet functiegerelateerde te zijn, maar wel loopbaangeoriënteerd.

Bij loopbaanontwikkeling denken medewerkers vaak aan doorgroeien naar een hogere functie. Het is een gegeven dat binnen onze gemeente hiervoor beperkte mogelijkheden zijn. Om medewerkers aan ons te binden moeten we ook zoeken naar andere mogelijkheden. Denk hierbij aan het toepassen van de huidige ervaring in een nieuwe baan op hetzelfde niveau, maar met een andere inhoud. Serieus luisteren en meedenken over eventuele mogelijkheden, kan het verschil maken tussen blijven en vertrekken van onze medewerkers.

Opleiding en ontwikkeling hebben raakvlak met het onderwerp belonen en zijn om die reden kort aangehaald in dit hoofdstuk. Voor de verdere uitwerking van dit thema wordt een aparte beleidsnotitie opgesteld.

- Coachen
Coachen maakt medewerkers bewust van het functioneren, de situatie waarin hij/zij zich bevindt en de patronen waarin iemand denkt en handelt. Van daaruit leert een medewerker effectiever omgaan met werkgerelateerde zaken en zijn/haar prestaties te verbeteren. Een goede coach helpt om belemmeringen weg te nemen die ineffectief gedrag in stand houden, te experimenteren met nieuw gedrag en dit te verankeren. Een ervaren medewerker kan een andere (bijvoorbeeld een starter/beginnende medewerker) ook coachen in het werk in de vorm van mentorschap. Hiermee kan een beginnende medewerker zich voldoende in de functie ontwikkelen en kan de ervaren medewerker kennis overdragen.

- Bijzondere/ uitdagende werkzaamheden
We willen onze medewerkers ruimte geven om zich verder te ontplooien. Dit kan bijvoorbeeld door mogelijkheden te bieden voor het doen van bijzondere/ uitdagende werkzaamheden (bijvoorbeeld als stage) binnen of buiten de afdeling, of (binnen het samenwerkingsverband) bij een andere organisatie.

6) Overige zaken

-Demotie
In paragraaf 2.2.2 is al kort stilgestaan bij de situatie waarin het functioneren van een medewerker als “onvoldoende” wordt beoordeeld. Als de uitkomst van de eindbeoordeling twee jaar achtereen “onvoldoende” is en de begeleiding en eventuele scholing (het verbeterplan) niet tot een uitkomst “normaal/goed” heeft opgeleverd, kan dit tot de conclusie leiden dat de medewerker “onbekwaam of ongeschikt” is voor de functie (waarvoor hij/zij is aan gesteld). In deze situatie zou demotie (verplaatsing van een hoge functie naar een lagere functie) aan de orde kunnen zijn. Het voert te ver om het onderwerp demotie c.q. onbekwaamheid/ ongeschiktheid in deze notitie – gericht op belonen – verder uit te werken. De wijze waarop aan een dergelijke traject vorm gegeven wordt is uitgewerkt in de “Notitie verplichte mobiliteit bij disfunctioneren”.

-Regeling

De regels met betrekking tot het beloningsbeleid worden, na vaststelling van de uitgangspunten van deze notitie, vastgelegd in een op te stellen "Bezoldigingsreglement gemeente Coevorden 2012" . Dit reglement vervangt het "Beloningsreglement gemeente Coevorden 2000" en de "Bezoldigingsverordening Gemeente Coevorden" (1998). Met de commissie Georganiseerd Overleg (GO) moet overeenstemming worden bereikt over het beloningsbeleid en het bijbehorende bezoldigingsreglement.
Met ingang van 1 januari 2016 is het Bezoldigingsreglement gemeente Coevorden 2012 ingetrokken in verband met de invoering van een nieuw beloningshoofdstuk 3 van de CAR-UWO.
Deze notitie "Bewust belonen" is met ingang van 1 januari 2016 vastgesteld als beleidsregel ter uitvoering van het beloningshoofdstuk 3 van de CAR-UWO.

-Mandaat
De uitgangspunten van deze notitie leiden tot aanvulling op en/of aanpassing van hoofdstuk 2 "CAR/UWO en overige personele zaken" van het bestaande mandaatregister. Daarnaast is er op een aantal punten sprake van een ondermandaat.

-Overgangsbepaling
De in deze notitie opgenomen beloningsmogelijkheden kunnen afwijken van bestaande (individuele) beloningsafspraken met medewerkers. Deze blijven gehandhaafd voor de afgesproken duur of einddatum, tenzij dit zou leiden tot onbillijke situaties, dit ter beoordeling aan de algemeen directeur.

- Evaluatie
In het vernieuwde beloningsbeleid is een nadrukkelijke verbinding gelegd met de uitkomst van de jaarlijkse beoordeling in het kader van de HR- gesprekcyclus. Deze cyclus krijgt de komende jaren steeds meer vorm binnen onze organisatie. De ontwikkeling hiervan wordt gevolgd en waar nodig aangescherpt. Bij het monitoren van de HR-gesprekcyclus wordt ook aandacht besteed aan de beloningsconsequenties (motivatie toekenning en beloningsvorm).
Jaarlijks wordt in november de toepassing van het beloningsbeleid in combinatie met de toepassing en de werking van de HR gesprekscyclus in een bijeenkomst met alle leidinggevenden besproken en geëvalueerd.

-CAO o ntwikkelingen
In de CAO-onderhandelingen 2009-2011 hebben partijen overeenstemming bereikt over de invoering van een vernieuwd hoofdstuk 3 (Salaris en vergoedingsregelingen) in de CAR. Doelstelling is dat de nieuwe regels eenvoudiger en leesbaarder worden en dat onjuistheden en knelpunten in de regelgeving aangepakt worden. Het vernieuwde hoofdstuk 3, dat op 1 januari 2016 is ingevoerd, bevat alleen CAR bepalingen en gaat over de financiële rechtspositie van de ambtenaar. In het nieuwe hoofdstuk 3 staan ook de onderwerpen die voorheen in de (model) bezoldigingsverordening waren opgenomen, oude artikelen worden geschrapt en knelpunten zijn opgelost.

Deze centrale aanpassing per 1 januari 2016 is van invloed op ons lokaal beloningsbeleid en het bijbehorende bezoldigingreglement.
Daarnaast heeft het CvA in haar eindaanbod CAO 2011 ev. voor de vakbonden, een individueel keuzebudget (voor ongeveer 20% van het salaris maakt de medewerker zelf bestedingskeuze – vakantiegeld en eindejaarsuitkering vervallen) en een individueel loopbaanbudget (per medewerker € 500,-- per jaar) opgenomen. Het individueel keuzebudget zal op 1 januari 2017 worden ingevoerd.

-Werkkostenregeling
Op 1 januari 2015 is de werkkostenregeling (WKR) ingevoerd. Door deze regeling kan maximaal 1,2% van het totale fiscale loon (de 'vrije ruimte') besteed worden aan onbelaste vergoedingen en verstrekkingen voor de medewerkers. Daarnaast kunnen bepaalde zaken onbelast vergoed blijven of verstrekt worden door gerichte vrijstellingen toe te passen. Over het bedrag boven de vrije ruimte moet loonbelasting worden betaald in de vorm van een eindheffing van 80%.
Wij moeten als werkgever zelf bepalen welke vergoedingen en verstrekkingen worden behandeld als eindheffingloon en welke in de vrije ruimte worden onder gebracht.

Bijlage: overzicht beloningsmogelijkheden

Inschaling en doorstroom

	Situatie	**Vergoeding / voorwaarden**
-aanloopschaal	-medewerker voldoet (nog) niet aan de gestelde functie-eisen	-maximaal 2 jaar in aanloopschaal-beoordeling normaal/goed is nodig voor overgang naar functieschaal
-periodieke verhoging	-max. salarisschaal nog niet bereikt	-beoordeling normaal/goed-1 periodiek

-onthouden periodiek	-max. salarisschaal nog niet bereikt	-beoordeling "onvoldoende"-verbeterplan (nog) niet gewenst resultaat-na 2e "onvoldoendebeoordeling – afhankelijk aard/oorzaak begeleiding andere functie

Flexibele beloning

	Situatie	**Vergoeding / voorwaarden**
-extra periodiek	-max. salarisschaal nog niet bereikt	-2 jaar aansluitend beoordeling "uitstekend"-1 periodiek + 1 periodiek (extra)-extra periodiek wordt toegekend voor periode van één jaar.-verlenging periode met één jaar bij beoordeling "uitstekend"
-periodieke toelage	-max. salarisschaal bereikt	-2 jaar aansluitend beoordeling "uitstekend"-toelage 3% van bruto maand- salaris-4 jaar aansluitend beoordeling "uitstekend"-toelage verhoogd naar 6% van het bruto maandsalaris-5 jaar aansluitend beoordeling "uitstekend"-toelage verhoogd naar 9% van bruto maandsalaris-de periodieke toelage wordt toegekend voor periode van één jaar-verlenging periode met één jaar mogelijk bij beoordeling "uitstekend"
- eenmalige verhoging PB	-1 jaar -mede door extra inzet of bijzondere prestatie	-eenmalige verhoging persoons- gebonden budget met € 350,-
-eenmalige waardering	-incidentele, bijzondere of extra prestatie medewerker	-vormvrij (afdelingsmanager bepaalt)-richtsnoer –zie schema blz. 8-hoogte budget wordt periodiek Bepaald in MT

Bijzondere "beloning"

	Situatie	**Vergoeding / voorwaarden**
-arbeidsmarkttoelage	-aantoonbare problemen werving / arbeidsmarkt-geschikte kandidaat*Om medewerkers te behouden*-aantoonbare problemen behoud voldoende gekwalificeerd personeel voor bepaalde functie -aantoonbare krapte op arbeidsmarkt specifieke kennis/ervaring nodig voor deze functie	-advies P&O welke functies inaanmerking komen, behandeling in MT-hoogte 5 – 10%-toekenning maximaal voor periode 3 jaar-bij beëindiging geen afbouw*Om medewerkers te behouden*-functioneren medewerker normaal/ goed, bewezen toegevoegde waarde organisatie-individuele toekenning door alg.dir-evt. aanvullende afspraken m.b.t. periode in dienst blijven-proportionele terugvordering mogelijkhoogte 5 – 10%-toekenning maximaal voor periode 3 jaar-bij beëindiging geen afbouw

Notitie Bewust belonen gemeente Coevorden
versie vastgesteld B&W 20-11-2012 /gewijzigd 29 maart 2016

1 Per 1 januari 2010 bedraagt het PB € 675,-- bij een fulltime **vast** dienstverband en vanaf 1 januari 2012 €. 680,--. Parttimers ontvangen een PB naar rato